

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA
PELANGI NUSANTARA SEJAHTERA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Tri Utami

64207196

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Utami
NIM : 64207196
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera**”, adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 4 Januari 2025

Yang menyatakan



Tri Utami

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Tri Utami
NIM : 64207196
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Sugiharto
Jabatan : HRD
Perusahaan : PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika Hak Bebas Royalti Non-eksklusif atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera" yang disusun oleh penulis.
2. PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Menyetujui,
PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera



Sugiharto
HRD

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 4 Januari 2025
Penulis,




Tri Utami
NIM. 64207196

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Tri Utami
NIM : 64207196
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 05 Februari 2025

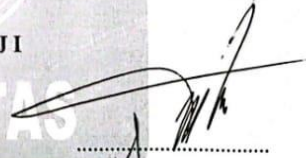
PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Herudini Subariyanti, S.E., M.M.

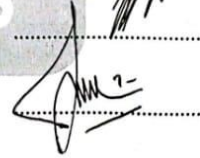


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Sabil, S.E., M.M.



Penguji II : Ahmad Rafik, S.E., M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjanah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera” adalah hasil karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik dan memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruh karya tulis ini, tanpa seizing penulis.

Referensi keputusan diperkebalikan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan ini tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizing penulis dan sesuai dengan ketentuan pengutipan ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini :

Nama : Tri Utami

Alamat : Jl. Rawa Buaya Rt.09/Rw.11 Kel. Rawa Buaya, Kec.
Cengkareng , DKI Jakarta, 11740

No. Telp : 083115545929

E-mail : triutami3005@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64207196
Nama Lengkap : Tri Utami
Dosen Pembimbing : Herudini Subariyanti SE.MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya pelangi
Nusantara Sejahtera

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	20 Oktober 2024	Membahas BAB I	
2.	2 November 2024	Revisi BAB I Lanjut BAB II	
3.	16 November 2024	BAB II Revisi BAB II	
4.	30 November 2024	Revisi BAB II Lanjut ke BAB III	
5.	22 Desember 2024	BAB III Revisi BAB III	
6.	28 Desember 2024	Revisi BAB III Lanjut ke BAB IV	
7.	04 Januari 2025	BAB IV Revisi BAB IV dan Lanjut ke BAB V	
8.	09 Januari 2025	Finishing Semua BAB dan Koreksi BAB V	
9	09 Maret 2025	Revise Hasil Sidang Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 20 Oktober 2024
Diakhiri pada tanggal : 09 Maret 2025
Jumlah pertemuan bimbingan : 9 Kali Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing,

Herudini Subariyanti SE.MM

PERSEMBAHAN

“Jika kamu bisa memimpikannya, kamu bisa melakukannya”

-Walt Disney

Terima kasih kepada ALLAH S.W.T dan karya ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibu tercinta yang membesarkanku, selalu membimbingku, mendukungku, memotivasiku, melakukan yang terbaik dan mendoakanku agar sukses dan mengejar impianku. Saya akan selalu melakukan yang terbaik untuk semua kepercayaan yang diberikan kepada saya.
2. Aji dan Indra kakak saya yang selalu memberikan semangat dalam segala hal, maaf belum bisa menjadi adik yang terbaik. Tapi persembahan ini diberikan khusus kepada kakak saya untuk memotivasi dan jangan pernah mengeluh dalam menuntut ilmu.
3. Keluarga tercinta menghangatkan hati saya dengan memberi saya cinta, kasih sayang, dan rasa syukur. Terima kasih atas segala dukungan, kebaikan dan perhatiannya. Terima kasih telah mengajariku bagaimana hidup jujur dan bahagia.
4. Abdul Hafidz dan teman-teman terbaik saya yang saya tidak bisa sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala support yang telah diberikan selama ini.
5. Bapak dan ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk membimbing saya, mengarahkan saya, serta memberikan bimbingan dan pelajaran yang berharga.
6. Tidak lupa juga saya selalu bersyukur dan berterimakasih kepada Allah S.W.T, karena telah memberikan kelancaran terhadap dalam pembuatan skripsi ini. saya juga berterima kasih kepada diri saya sendiri karena telah kuat melewati perjalanan panjang ini.

Tanpa Mereka,

Saya dan karya ini tidak pernah ada.

Kalian terbaik

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : TriUtami
Nim : 64207196
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera"** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : PT. Surya Pelangi Nusantara Sejahtera
Alamat Perusahaan : Jl. Semut No.14 RT.6/ RW.4, 11720, Kapuk, Jakarta Barat,

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

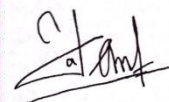
Pada tanggal: 4 Januari 2025

Yang menandatangani

Mengetahui,



Herudini Subariyanti SE, MM
Dosen Pembimbing



Tri Utami

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Dimana skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapaun judul penulisan skripsi yang penulis ambil sebagai berikut. **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera”**

Tujuan penulis skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata Satu (S1) Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi dan beberapa sumber literature yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Ibu Herudini Subariyanti, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi
5. Staff/karyawan/ dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Bapak Sugiharto selaku HRD PT Surya pelangi Nusantara Sejahtera
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8B.25

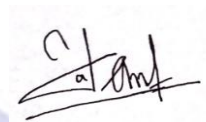
Serta seluruh pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh

dari kata sempurna, oleh karena itu mohon kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca umum yang berkepentingan.

Jakarta, 8 Januari 2025

Penulis



Tri Utami



ABSTRAK

Tri Utami (64207196), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

Disiplin kerja dan Motivasi kerja adalah dua faktor kunci yang saling terikat dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Keduanya membentuk pondasi yang kuat bagi individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera baik secara Simultan maupun secara Parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan strategi terukur. Strategi pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 76 responden. Hasil dari pertanyaan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,251 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel Y(kinerja karyawan) adalah sebesar 25,1% sedangkan sisanya 74,9% diperoleh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

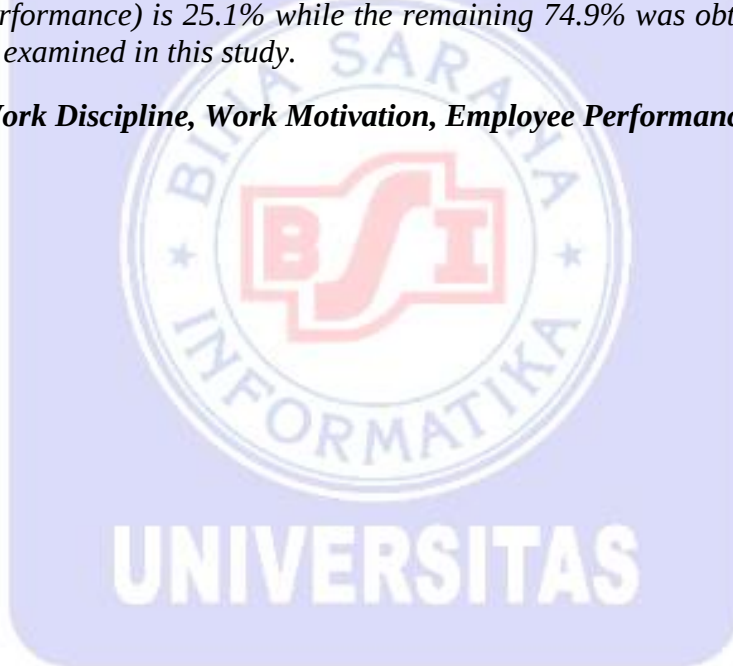


ABSTRACT

Tri Utami (64207196), The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

Work discipline and work motivation are two key factors that are interrelated and significantly influence employee performance. Both form a strong foundation for individuals to achieve optimal work results and contribute to the success of the organization. The aim of this research is to determine and analyze the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera, both simultaneously and partially. This type of research is quantitative research using measurable strategies. The information collection strategy used in this research was based on a questionnaire distributed to 76 respondents. The results of this question show that Work Discipline has a significant influence on employee performance. Work Motivation has a significant influence on employee performance. The R Square value is 0.251, which means that the influence of variable X (work discipline and work motivation) on variable Y (employee performance) is 25.1% while the remaining 74.9% was obtained by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR	vi
PERSEMBAHAN	vii
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Deskripsi Konseptual	6
2.1.1. Disiplin Kerja	6
2.1.2. Motivasi Kerja	10
2.1.3. Kinerja Karyawan	13
2.2. Penelitian Yang Relevan	16
2.3. Kerangka Berpikir	18
2.4. Hipotesis	20
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.2.1. Populasi	24

3.2.2. Sampel.....	24
3.3. Definisi Operasional Variabel	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1. Observasi	28
3.4.2. Kuesioner	29
3.5. Teknik Analisis Data	29
3.5.1. Uji Kualitas Data.	30
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.5.3. Uji Hipotesis	32
3.5.4. Uji Koefisien Determinasi.....	35
BAB IV.....	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Hasil Pembahasan	37
4.1.1. Karakteristik Responden.....	38
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian	39
4.2. Uji Kualitas Data.....	40
4.2.1. Uji Validitas	40
4.2.2. Uji Reliabilitas	43
4.3. Uji Asumsi Klasik	44
4.3.1. Uji Normalitas	44
4.3.2. Uji Multikolinearitas	46
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas	47
4.4. Pengujian Hipotesis.....	48
4.4.1. Analisis Regresi Berganda	48
4.4.2. Uji T	50
4.4.3. Uji F	51
4.5. Uji Koefisien Determinasi.....	52
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (Parsial).....	52
4.5.2. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)	53
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	54
4.7. Implikasi Penelitian	55
4.8. Keterbatasan Penelitian	55
BAB V	57
PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan	57

5.2. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	64
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	65
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Yang Relevan	16
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel	26
Tabel III.2	Jawaban dan Skor	29
Tabel IV.1	Hasil Deskripsi Responden Jenis Kelamin	38
Tabel IV.2	Hasil Deskripsi Responden Usia	38
Tabel IV.3	Hasil Deskripsi Responde Pendidikan	39
Tabel IV.4	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	40
Tabel IV.5	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel IV.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.7	Hasil Uji Realibilitas	43
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas	44
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel IV.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel IV.11	Hasil Uji Regresi Berganda	49
Tabel IV.12	Hasil Uji T	50
Tabel IV.13	Hasil Uji F	51
Tabel IV.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi X1(Parsial)	52
Tabel IV.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 (Parsial)	53
Tabel IV.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	19
Gambar III.1 Desain Penelitian	23
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	45
Gambar IV.2 Grafik Normal P-P Plot.....	45
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.1 Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran B.1 Tabulasi Jawaban Responden.....	84
Lampiran C.1 Hasil Uji Validitas	90
Lampiran C.2 Hasil Uji Reliabilitas	93
Lampiran C.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	93
Lampiran C.4 Hasil Uji Hipotesis.....	94
Lampiran D.1 Nilai Tabel.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era perkembangan seperti ini memerlukan perubahan yang dinamis pada setiap perusahaan. Oleh karena itu, semua perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada guna meningkatkan sumber daya manusianya dan mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaannya. Talenta yang baik memungkinkan perusahaan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya melalui koordinasi dan pelatihan. Sumber daya manusia yang diharapkan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang berpotensi kompeten sangat diperlukan agar dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas suatu perusahaan. Untuk mencapai perbaikan diatas, organisasi harus memantau karyawannya sekaligus mendorong mereka untuk menjaga disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan suatu perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Meski tidak ada jaminan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai, namun segala upaya tetap harus dilakukan. Berbagai pedoman telah dibuat untuk mengatur perilaku dan sikap para pegawai tersebut.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan untuk melaksanakan standar organisasi menurut Ajabar dalam (Adela Putri et al., 2022).

Dengan demikian tujuan perusahaan dan semangat kerja organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau mengambil tindakan disiplin, pekerja harus dimotivasi dengan tujuannya. Dalam konteks ini, motivasi biasanya mencakup segala sesuatu yang mendorong seorang pekerja untuk terus berkomitmen pada pekerjaan mereka, seperti memberikan kompensasi kepada pekerja yang mencapai tujuan perusahaan atau promosi bagi pekerja yang sangat berbakat.

“Motivasi kerja merupakan hasil dari berbagai proses, baik internal maupun eksternal individu, yang menimbulkan sikap semangat dan ketekunan dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu” (Adela Putri et al., 2022).

Salah satu faktor yang dapat mendorong lebih baik banyak kinerja karyawan adalah motivasi, karena setiap pekerja bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka sendiri, kurangnya motivasi dapat menyebabkan kegagalan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk termotivasi untuk mengatasi tantangan dan beban kerja. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tunjangan dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi untuk mencapai produktivitas perusahaan.

PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur plastik yang memproduksi perabotan rumah tangga seperti gelas, telenan, pengki, tempat makan, toples, dll. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan karena dalam proses produksi perusahaan tidak lepas dari permasalahan yang menyebabkan perusahaan tidak mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut diharapkan perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang maksimal dan mempertahankan perusahaan dalam berproduksi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai landasan untuk memperluas ilmu dan menerapkan ilmu yang dipeoleh selama proses pembelajaran di dunia kerja nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan lagi bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik untuk menggunakan judul/tema mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Surya pelangi Nusantara Sejahtera sebagai objek penelitian dengan membahas pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 76 karyawan dengan tingkat kesalahan toleransi sebanyak 5%. Penelitian dilakukan pada bulan November – Desember 2024. Pada penelitian ini variabel bebas atau independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel terikat atau kinerja karyawan (Y). teknik pengumpulan data penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearilitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Alat pengolahan datanya menggunakan SPSS 25.0.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem sistematis telah dikembangkan dan dijelaskan pada setiap bab untuk menyajikan secara jelas penelitian yang dilakukan. Notasi penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pembahasan pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan teori-teori berbagai sumber yang mendukung penelitian ini, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir atau penutup dari skripsi, yang meliputi rangkuman kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran yang disampaikan oleh penulis sebagai pertimbangan bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang menjelaskan konsep teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian. Penjelasan konseptual terdiri dari pertimbangan berbagai teori yang relevan. Dalam penelitian ini penjelasan konseptualnya meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berikut penjelasan masing-masing konsep dalam penelitian ini.

2.1.1 Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Alhusaini dalam (Nisa & Idawati, 2023) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dan produktivitas merupakan simbol keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Fahmi, 2021) disiplin merupakan salah satu jenis pelatihan untuk menegakkan aturan perusahaan.

Menurut Ekhsan dalam (Nisa & Idawati, 2023) disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan standar yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam (Saputra & Ali, 2022) disiplin menunjukkan bagaimana seorang karyawan menghargai dan berperilaku terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2021) untuk mengetahui seberapa disiplin pekerja dalam sebuah organisasi, beberapa dimensi dan indikator dapat digunakan:

1. Ketaatan waktu, merupakan kedisiplinan dan konsistensi dalam menyelesaikan suatu tugas atau melaksanakan kegiatan sesuai waktu yang telah ditentukan.
 - a. Kehadiran tepat waktu, karyawan datang bekerja pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif, mengacu pada kemampuan untuk mengatur secara optimal dan menggunakan waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien.
 - c. Tidak masuk kerja, dalam waktu lama tanpa alasan yang sah atau tanpa pemberitahuan kepada perusahaan.
2. Tanggung jawab pekerjaan, tugas dan kewajiban individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan peran, kedudukannya dalam suatu organisasi.
 - a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menaati segala peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
 - b. Target kerja, target yang ditetapkan oleh individu, tim, atau organisasi untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.
 - c. Membuat laporan kerja harian, proses mencatat dan melaporkan aktivitas, tugas, atau pencapaian yang diselesaikan selama suatu hari kerja.
3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Agustini dalam (Sultan Bayu Ananta et al., 2023) adalah sebagai berikut :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku, apabila pegawai merasa menerima agunan balas jasa yang sama menggunakan berdasarkan jernih payahnya yang sudah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

b. Ada tingkatnya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan kepemimpinan sangat krusial lantaran pada lingkungan perusahaan, keteladanan kepemimpinan sangatlah penting, dalam lingkungan perusahaan. Seluruh karyawan perlu memahami bagaimana pemimpin dapat menjaga disiplin diri dan bagaimana karyawan dapat menggunakan perkataan, tindakan, dan perilaku yang dapat mengganggu anggran disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak berkembang dalam suatu organisasi tanpa aturan tertulis yang ditetapkan sebagai pedoman umum. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika hanya didasarkan pada instruksi lisan yang dapat diubah sesuai syarat dan ketentuan. Kepemimpinan adalah keberanian untuk bertindak.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar kode atau peraturan disiplin, manajer harus mengambil tindakan yang tepat tergantung pada keseriusan pelanggaran kode atau peraturan disiplin karyawan tersebut. Dengan menyikapi pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang berlaku, maka seluruh karyawan merasa terlindungi dan mempunyaikewajibab untuk tidak melakukan pelanggaran lebih lanjut.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Segala aktivitas instansi memerlukan pengawasan dan bimbingan untuk memastikan pegawai menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai rencana. Dengan adanya pengawasan seperti itu, pegawai sedikit banyak menjadi terbiasa dengan disiplin kerja yang ketat.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian dan karakteristik yang berbeda-beda masyarakat tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, namun mereka juga menginginkan perhatian penuh dari atasnya

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kami mengupayakan komunikasi yang baik dengan menjaga sikap saling menghargai dan menghormati rekan kerja serta bahasa yang baik saat berbicara.

4. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam (Fadyla & Rumengan, 2021) yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk mendorong pegawai agar mengikuti kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan karyawan dan membimbing mereka ke kerja yang disiplin.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai, menyatukan peraturan, dan mendorong mereka untuk terus mematuhi berbagai peraturan sesuai kebijakan yang berlaku pada organisasi.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Zelvian dalam (Wahdatun Aulia et al., 2024) motivasi kerja adalah arah perilaku yang mengacu pada apa yang dipilih seseorang, terlepas dari apakah itu pantas atau tidak, dari sekian banyak pilihan yang tersedia dalam pekerjaan.

Menurut Alhamdi dalam (Rivaldo et al., 2024) motivasi kerja dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu, atau proses memulai tindakan karena seseorang memiliki kekurangan fisik dan psikis.

Menurut (Revansyah Valleri Akbar & Herudini Subariyanti, 2023) motivasi merupakan kumpulan suatu energi yang berasal dari dalam diri dan luar individu yang dapat memengaruhi sikap seseorang dengan menentukan bentuk, arah, dan intensitasnya.

Menurut Hasibuan dalam (Yusuff, 2023) motivasi kerja menciptakan, membimbing, dan menunjang perilaku manusia untuk bekerja dengan tekun dan keras untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu kekuatan pendorong di balik kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Ada beberapa dimensi dan indikator motivasi kerja menurut (Hari Partandung, Wibowo, 2020) antara lain:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, motivasi instrinsik untuk melampaui harapan dan mencapai hasil yang luar biasa
 - a. Target kerja, tujuan spesifik yang ditetapkan oleh individu, tim, atau organisasi dan dimaksudkan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu
 - b. Kualitas kerja, derajat keunggulan atau standar hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab
 - c. Tangung jawab, kewajiban individu untuk melaksanakan tugas atau peran tertentu dengan penuh kesadaran, dedikasi, dan komitmen, serta bersedia menerima akibat dari tindakannya, baik berhasil maupun tidak
2. Kebutuhan memperluas pergaulan, mereka yang ingin mengembangkan hubungan dan pertukaran dengan orang lain, tanpa memandang situasi sosial, pekerjaan, atau pribadi.
 - a. Komunikasi, sekelompok individu yang memiliki kesamaan tertentu, seperti nilai, minat, tujuan, lokasi geografis, atau hubungan sosial yang terjadi melalui interaksi dan rasa keterhubungan satu sama lain.
 - b. Persahabatan, hubungan interpersonal yang didasarkan pada rasa saling percaya, pengertian, dukungan, dan hubungan emosional yang mendalam antar dua orang atau lebih.
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, dorongan batin seseorang untuk memahami, menguasai, dan menjadi ahli dalam suatu bidang atau pekerjaan tertentu.
 - a. Pemimpin, seseorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai

tujuan bersama.

- b. Keteledanan suatu sikap, tingkah laku yang dapat menjadi contoh positif bagi orang lain.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Di dalam perusahaan motivasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam (Yusuff, 2023) sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih percaya diri, dan lebih puas dengan pekerjaannya.
2. Peningkatan produktivitas pegawai, peningkatan semangat kerja meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai.
3. Menjaga stabilitas karyawan di perusahaan anda, karyawan termotivasi lebih cenderung bertahan di perusahaan anda dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai, semangat kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan.
5. Rekrutmen karyawan yang efektif, perusahaan dengan karyawan yang termotivasi akan lebih mampu menarik pelamar yang memenuhi syarat.
6. Membangun lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang positif, motivasi kerja yang baik mendorong kerja sama tim yang efektif dan hubungan yang

positif.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, inovatif, dan aktif.
8. Meningkatkan kebahagiaan karyawan, karyawan yang termotivasi merasa berdaya untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang termotivasi akan lebih mungkin mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya.
10. Peningkatan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku, karyawan yang termotivasi memastikan sumber daya perusahaan digunakan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Syarief dalam (Nia Nurfitri, 2024) kinerja merupakan tingkah laku aktual seseorang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan setiap pegawai sesuai dengan kedudukannya dalam perusahaan.

Menurut Menurut Jamaludin dalam (Widiyasari & Padmantyo, 2023) kinerja pegawai didefinisikan menjadi kualitas dan kuantitas output kerja yang sudah dicapaiseseorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert dan Bakala dalam (Simbolon & Susanto, 2023) kinerja adalah kontribusi yang diberikan seorang pegawai terhadap tujuan pekerjaannya, unit kerja, dan perusahaan (organisasi) melalui tindakannya serta penerapan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya.

Menurut Suryani dalam (Widiyasari & Padmantyo, 2023) kinerja pegawai diukur dari seberapa baik seorang pegawai melaksanakan aktivitas dan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021) dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil Kerja adalah suatu produk yang dihasilkan dari kegiatan seseorang.
 - a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan.
 - b. Kuantitas Kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam sehari.
2. Perilaku Kerja, mengacu pada perilaku, sikap atau reaksi apapun yang ditunjukkan seseorang saat melakukan suatu pekerjaan.
 - a. Inisiatif, kemampuan untuk memulai atau melaksanakan tindakan sendiri tanpa menunggu perintah atau instruksi dari orang lain.
 - b. Ketelitian, suatu sikap atau cara dalam melakukan suatu secara cermat sehingga memperkecil kesalahan dan mencapai hasil yang akurat.
3. Sikap Individu adalah cara berpikir, merasakan, dan bertindak dalam berbagai situasi.
 - a. Kepemimpinan, kemampuan individu untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
 - b. Kejujuran, nilai moral yang sangat penting dalam kehidupan manusia.
 - c. Kreativitas, mengacu pada kemampuan karyawan untuk berhasil melakukan dan menyelesaikan berbagai jenis tugas.

3. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah agar setiap karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik berdampak positif terhadap produktivitas, keuntungan, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Adapun tujuan kinerja sebagai berikut:

- a. Menurut Ariesta Heksarini dalam (Syahputra & Sugiono, 2022) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:
 1. Penetapan kinerja pegawai sebelumnya.
 2. Pemberian tunjangan yang sesuai, seperti gaji tetap, gaji pokok, dan pemberian gaji pusat.
 3. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dibagi lagi menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja,
 - b. Promosi dan kenaikan jabatan,
 - c. Pelatihan.
 4. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
 5. Sebagai sumber keberhasilan pengambilan keputusan personel, karir, dan perencanaan.
 6. Alat yang mendukung dan mendorong pegawai dalam upaya mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Sebagai referensi dan sebagai dasar bagi penelitian ini, berikut disajikan beberapa temuan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan fokus pada judul, objek, dan subjek yang serupa dengan penelitian ini.

Tabel 2.1

Penelitian Yang Relevan

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Ahmad, Paryanti, 2021)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Objek penelitian dan Jumlah sampel	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan nilai F_{hitung} sebesar $45,216 > F_{tabel} 3,28$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
2	(Tifani, Muhammad, Syahrums, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Antam Tbk	Menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Objek penelitian dan Jumlah sampel	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan nilai original sample sebesar 0,506, T-statistik $4,194 > 1,96$, dan P-value $0,000 < 0,05$.
3	(Afrilia, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi, kinerja	Objek penelitian dan Jumlah sampel	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap

		Kopoerasi UMKM Kota Medan	pegawau		kinerja pegawai. Dibuktikan nilai F_{hitung} pada tabel 89,679 sedangkan F_{tabel} 3,21 dengan $sig\ 0,000 < a = 0,05$ atau F_{hitung} 89,679 > dari F_{hitung} 3,21 diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai probabilitas 0,05.
4	(Kristiani et al., 2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata purwakarta	Menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai	Objek penelitian dan Jumlah sampel	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotensi diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $7,071 > 1,995$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotensis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $7,112 > 1,995$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387 \times 1 + 0,405 \times 2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotensi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,928 > 2,740$.
5	(Situmorang & Siagian, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkasa Beton	Menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Objek penelitian dan Jumlah sampel	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		Batam			pegawai. Dibuktikan nilai $T_{hitung} 10.113 > T_{tabel} 1.981967$ disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai $T_{hitung} 3.679 > T_{tabel} 1.981967$ Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan nilai $F_{hitung} 498,847 > F_{tabel} 3,08$.
--	--	-------	--	--	--

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja sendiri merupakan salah satu bentuk pengendalian diri dalam berkomunikasi dengan pegawai, memastikan kesiapannya untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan rasa percaya diri dan menaati segala peraturan, nilai-nilai luhur dan norma-norma sosial untuk meningkatkan motivasi mengikuti. Jika ada dalam suatu perusahaan, itu dianggap sebagai perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

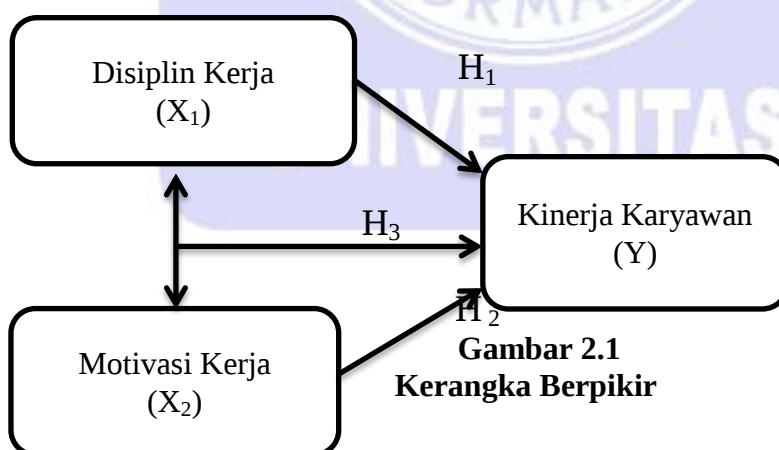
Motivasi kerja mengacu pada dorongan dari atasan dan lingkungan kerja, serta dorongan dan antusiasme yang kuat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ditetapkan sesuai kebutuhan dan kepuasan, tanggung jawab perusahaan. Motivasi merupakan variabel yang penting dan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka perlu memperhatikan motivasinya.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan modal terpenting bagi suatu badan usaha untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas.

Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pendapat ini didukung oleh hasil Betharia, Mauli, 2022 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

H_1 : Hipotesis antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_2 : Hipotesis antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_3 : Hipotesis antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X), yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y):

1. H_1 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

H_{01} : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

H_{a1} : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

2. H_2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

H_{02} : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

H_{a2} : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

3. H_3 : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

H_{03} : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

H_{a3} : Diduga disiplin kerja dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

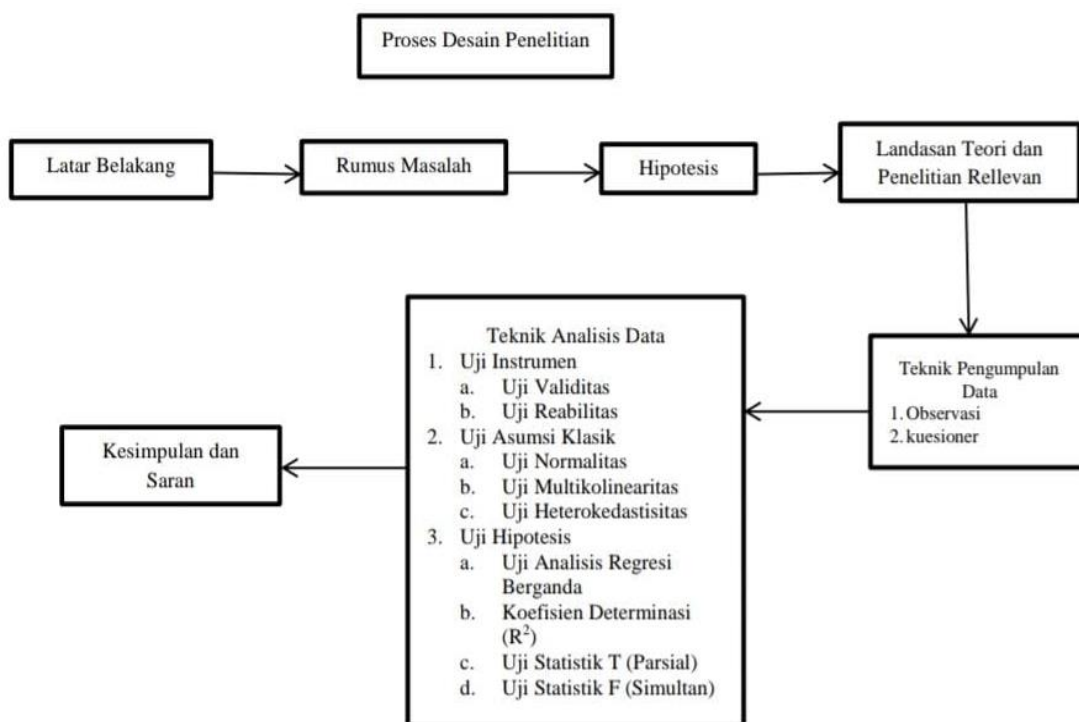
Menurut Abubakar dalam (Sudarta, 2022), “metode penelitian adalah cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data serta menarik kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan masalah dan menguji hipotesis, serta memperoleh ilmu pengetahuan yang berguna dalam kehidupan manusia dengan hati-hati dan menyeluruh”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan peralatan penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis spesifik (Sugiyono, 2020)

Dalam melaksanakan desain riset berikut, langkah yang dipakai dalam perolehan data yang berdasarkan struktur yakni :

- A. Struktur 1: Variabel independen ialah Disiplin Kerja dan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.
- B. Struktur 2: Variabel independen ialah Motivasi Kerja dan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.
- C. Struktur 3: Variabel independen ialah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan atau bersama-sama dan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Berikut ini ialah proses desain penelitian yang akan dipergunakan di riset ini yakni:



Gambar III.1

Proses Desain Penelitian

Melakukan penelitian ini memerlukan suatu proses desain penelitian yang bertujuan desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan latar belakang penelitian yang relevan dan rumusan masalah yang merupakan pernyataan masalah penelitian yang akan di teliti. Penelitian berikut ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Setelah penelitian merumuskan hipotesis, mereka menggunakan ide-ide terikat dan penelitian, sebelumnya untuk mendukung metode penelitian ini. Metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data didasarkan pada hasil survey, dan data tersebut dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan

memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian. Temuan dan saran dari analisis data memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian – penelitian berikut ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman serta memberikan landasan bagi peneliti selanjutnya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

populasi adalah area luas yang mencakup semua benda yang memiliki karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk menyelidiki dan mencapai kesimpulan menurut (Sugiyono, 2020). Berdasarkan pendapat penelitian, populasi sasaran karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera adalah 76 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang diperoleh dari suatu populasi. Disisi lain, ukuran sampel merupakan prosedur yang menentukan besar kecilnya sampel yang diperoleh pada saat melakukan suatu penelitian (Sugiyono, 2020).

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel “*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel” (Yanti et al., 2024).

Probability sampling terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (Cluster)*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yang

merupakan pengambilan sampel pada populasi secara acak terlepas dari stratayang ada pada populasi.

Sample pada Penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan toleransi sebesar 5%.

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Presentase toleransi kesalahan pengambilan sampel 5%

Karena populasi penelitian ini berjumlah 93 pekerja, maka persentase toleransi yang digunakan adalah 5%. Untuk mengetahui sampelnya, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{93}{1 + 93(0,5)^2}$$

$$n = \frac{93}{1 + 93 \times 0,025}$$

$$n = \frac{93}{1,23} = 75,60 = 76$$

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah 76 responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah penjabaran operasional variabel yang diteliti menjadi suatu konsep yang dapat diamati dan diukur dalam rangka pengukuran variabel tersebut.

Definisi operasional adalah suatu atribut seseorang atau objek aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang dianggap layak untuk dipelajari dan dari mana berbagai kesimpulan dapat diambil,(Sugiyono, 2020).

Berikut tabel memperlihatkan variabel – variabel yang dipakai di riset ini ditentukan berdasarkan definisi operasional, dimensi, dan indikatornya:

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	No. pertanyaan
Disiplin Kerja (X1)	Ketaatan waktu	Kehadiran tepat waktu	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	1
			Karyawan harus meminta izin apabila tidak masuk kerja	2
		Penggunaan waktu secara efektif	Saya selalu menggunakan waktu dengan baik agar pekerjaan saya tepat waktu	3
		Tidak masuk kerja	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	4
	Tanggung jawab pekerjaan	Mematuhi semua peraturan perusahaan	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	5
			Saya selalu merahpihkan peralatan kerja setelah selesai dipakai	6
		Target kerja	Anda merasa bahwa disiplin kerja memengaruhi pencapaian target kerja	7
		Membuat laporan kerja harian	Anda selalu menyelesaikan	8

			laporan kerja harian tepat waktu	
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan untuk berprestasi	Target kerja	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan	9
		Kualitas kerja	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	10
			Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan	11
		Tanggung jawab	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja	12
	Kebutuhan memperluas pergaulan	Komunikasi	Saya merasa informasi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan selalu tersedia	13
		Persahabatan	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja	14
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	Pemimpin	Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	15
		Keteladanan suatu sikap	Saya merasa terinspirasi untuk menjadi lebih jujur setelah melihat contoh dari orang lain	16
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja	Kualitas kerja	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja	17
		Kuantitas kerja	Saya mampu memproduksi lebih banyak dibandingkan	18

			rekn kerja lainnya	
	Perilaku kerja	Inisiatif	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan	19
		Ketelitian	Saya selalu memperhatikan detail-detail kecil dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	20
	Sikap individu	Kepemimpinan	Pemimoin saya mampu membangun kerja sama yang baik dalam tim	21
		Kejujuran	Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja sama	22
			Saya tidak pernah memasukan data atau informasi	23
		Kreativitas	Saya senang mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah	24

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dikategorikan sebagai berikut:

3.4.1 Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara observasi atau pemeriksaan secara cermat secara langsung ditempat penelitian untuk mengetahui kondisi yang dihadapi atau untuk membuktikan kebenaran desain penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis dan diminta untuk memberikan tanggapan. Kuesioner dianggap sebagai metode pengumpulan data yang efisien ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukurnya dan menghadapi jawaban spesifik dari responden. Hasilnya akan digunakan untuk mengukur “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera”. Jawaban tiap instrumen adalah:

Tabel III.2
Jawaban dan skor

No	Kode	Persetujuan	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Dalam kepentingan penyelidikan kuantitatif, maka untuk menjawab pernyataan yang diberikan mampu memilih skor yang tertera pada lembaran pernyataan. Pernyataan yang diberikan menerapkan skala likert Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh harus disusun dan dievaluasi sedemikian rupa sehingga

relevan dan menjadi dasar pengambilan keputusan. Teknik analisis data digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan dan memperoleh makna darinya. Teknik analisis berikut digunakan dalam penelitian berikut:

3.5.1 Uji Kualitas Data

Pemeriksaan validitas dan reabilitas terhadap data penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah digunakan sebelumnya, namun tetap harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Alasannya adalah agar data yang dikumpulkan benar-benar dapat diandalkan dan dapat membenarkan hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu survey. Validitas suatu survey bergantung pada apakah pernyataan-pernyataan yang dikandungnya menggambarkan masalah yang diukurnya. Oleh karena itu, melakukan uji validitas memberi tahu anda seberapa jelas tes tersebut menunjukkan hasil yang diinginkan. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Pearson, yaitu korelasi antara jawaban setiap pernyataan dengan hasil akhir. Kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi uji validitas:

- a. Tabel dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} (sig\ 5\%) > r$
- b. Nilai $r_{hitung} (sig\ 5\%) < r_{tabel}$ dianggap tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas instrumen penelitian merupakan pengujian untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dapat diandalkan. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis alpha cronbach. Jika nilai alpha cronbach pada variabel $> 0,60$ maka variabel

dapat diasumsikan reliable dan konsisten dalam pengukuran menurut (Dewi & Sudaryanto, 2020).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Data diperlukan di riset penelitian kualitatif agar mampu dilaksanakan analisis data. Hal ini menunjukkan bahwa analisis kuantitatif tidak mampu dilanjutkan jika salah satu kondisi pengujian tidak terpenuhi. Spesifikasi pengujian yang disebutkan mencakup Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Gunawan dalam (Lesmana, 2021) uji normalitas data merupakan uji yang dipakai buat mengetahui dan mengukur apakah data yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak dan apakah data yang diperoleh asal berdasarkan populasi yang berdistribusi normal. Menurut Lijang P.Sinambela, saat melakukan uji normalitas di SPSS yaitu menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan hasil standar yaitu (Sinambela, 2022) :

- a. Jika nilai *asympt.sig* > 0,05 maka dikatakan normal
- b. Jika nilai *asympt.sig* < maka dikatakan tidak normal

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah suatu kondisi dimana terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dikatakan multikolonear jika sebagian atau seluruh variabel bebas pada fungsi linier mempunyai fungsi linier sempurna. Gejala multikolinearitas antar lain nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolarence*

$> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas menurut (MARDIATMOKO, 2020).

Untuk menentukan multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF (Variance Inflation Fator) > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$ maka akan terjadi masalah multikolineritas.
- b. Jika nilai VIF (Variance Inflation Fator) < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi masalah multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dari residu seluruh observasi dalam suatu model regresi tidak sama. Kami akan menggunakan tes Glejser sebagai metode pengujian. Pengujian dilakukan dengan melakukan regresi variabel independen terhadap residual adalah selisih antara variabel Y dengan nilai prediksi variabel prediksi Y dan nilai absolut (semua nilai positif). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residu absolut $> 0,50$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (MARDIATMOKO, 2020)

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan teknik pengujian grafis dengan cara memeriksa pola gambar scatterplot yang dihasilkan SPSS. Mendekteksi apakah terdapat heteroskedastisitas, yaitu apakah titik-titik terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu diatas atau dibawah nol pada sumbu Y atau nol pada sumbu X.

3.5.3 Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi desain pengujian hipotesis ini, hipotesis alternative dan hipotesis nol di tetapkan, pengujian statistik dilakukan, hasil pengujian statistic dibuang, hipotesis dihitung, tingkat signifikansi ditentukan, dan kesimpulan diambil.

Dalam penelitian ini digunakan pengukuran secara parsial dan simultan untuk mengukur hipotesis (uji analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji T, dan Uji F). Dengan menggunakan software SPSS, uji hipotesis penelitian berikut dikembangkan untuk mengetahui ad tidaknya pengaruh antar variabel independen dan dependen.

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik analisis regresi linear statistika yang digunakan untuk membangun model dan mempelajari pengaruh antara variabel respon (variabel terikat), namun regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumusnya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Permintaan et al., 2022)

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Kostanta

β_1 : Nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan masuk ke dalam model regresi

β_2 : Nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan masuk kedalam model regresi

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

2. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji sebagian hipotesis penelitian mengenai pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t adalah uji statistic yang digunakan untuk menguji apakah hipotesis bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara dua sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama adalah benar atau salah. Keputusan dibuat dengan tabel koefisien. Biasanya, dasar untuk menguji hasil regresi ditetapkan pada tingkat keyakinan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Rincian :

a = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

Ho = Tidak ada pengaruh antara X terhadap Y

Ha = Terhadap pengaruh antara X terhadap Y

Adapun kriteria uji statistik t :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Artinya memiliki pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Simultan (uji F)

Koefisien korelasi yang ditemukan hanya berlaku untuk sampel yang sedang dipelajari. Untuk dapat menentukan apakah koefisien korelasi dapat digeneralisasi, maka harus diuji signifikansinya (Sugiyono, 2020) rumus berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan :

F hitung : Nilai uji F

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

Kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut :

- a. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh.
- b. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen terhadap variabel dependen tidak berpengaruh.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R-squared atau R-aquared), atau dilambangkan dengan “ R^2 ”. Hal ini mengacu pada besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas atau variabel (X) terhadap variabel terikat atau variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi atau R-squared. Hal ini berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X dalam waktu yang bersamaan. (bersama-sama) bertindak atas variabel Y.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui secara parsial besar kecilnya pengaruh salah satu variabel besar (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial adalah:

$$2. \quad Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen biasanya dinyatakan dalam persentase (%). Rumus koefisien determinasi simultan:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R² = Kuadrat dari koefisien ganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pembahasan

Deskripsi data merupakan uraian mengenai data yang diuraikan dalam penelitian ini. Peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi gambar atau keadaan responden untuk dijadikan sampel penelitian untuk menilai keadaan data. Berdasarkan tanggapan mereka terhadap kuesioner, 76 karyawan PT Surya Pelangi Nusantara sejahtera dijadikan sampel. Untuk mendukung pengujian sampel, peneliti menggunakan *Statistical Program and Service Solution (SPSS)* versi 25.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik deskriptif kuesioner penelitian menghasilkan perekrutan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil tersebut, digunakan distribusi frekuensi untuk menguji informasi yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Daftar di bawah ini menunjukkan hasil pengolahan data peneliti menggunakan distribusi frekuensi yang dilakukan oleh peneliti:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu, laki-laki dan Perempuan. Oleh karena itu jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1

Hasil Deskripsi Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Lai	15	19.7	19.7	19.7
	Perempuan	61	80.3	80.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dalam tabel IV.1 yang bahwasanya responden perempuan yang berjumlah 61 orang mendominasi karakteristik responden dalam penelitian ini, sedangkan responden laki-laki yang berjumlah 15 orang dengan total keseluruhan 76 orang di PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

2. Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden dengan berdasarkan usia yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel IV.2

Hasil Deskripsi Responden Usia

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	20	26.3	26.3	26.3
	25-35 Tahun	41	53.9	53.9	80.3
	35-45 Tahun	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2024

Jumlah responden berdasarkan tabel IV.2 data yang diperoleh menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu dari kelompok umur 25-35 tahun (41 orang), 18-

25 tahun (20 orang), 35-45 tahun (15 orang). Hal ini membuktikan bahwa rata-rata usia karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera adalah 25-35 tahun.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Jumlah responden dengan berdasarkan pendidikan yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel IV.3

Hasil Deskripsi Responden Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	26	34.2	34.2	34.2
	SMK	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2024

Jumlah responden berdasarkan tabel IV.3 data yang di peroleh menunjukkan jumlah responden terbanyak dari kelompok SMK 50 orang sedangkan responden SMP 26 orang dengan total keseluruhan 76 orang di PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian statistic kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan google form dan dibagikan kepada responden. Gambaran umum karakteristik responden. Responden dikelompokan dengan : jenis kelamin, usia, pendidikan dengan total 76 responden.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya data yang diperoleh dari kuesioner dengan membandingkan r_{tabel} . Sebagai berikut rumus $r_{\text{tabel}} = df = N - 2$, jika $df = 76 - 2 = 74$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05), maka r_{tabel} yang digunakan yaitu 0,225. Pengujian akan dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.4

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X1)			
Item Pertanyaan	Correlations	r tabel	Keterangan
X1.1	0,592	0,225	Valid
X1.2	0,511	0,225	Valid
X1.3	0,648	0,225	Valid
X1.4	0,568	0,225	Valid
X1.5	0,572	0,225	Valid
X1.6	0,633	0,225	Valid
X1.7	0,560	0,225	Valid
X1.8	0,692	0,225	valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 hasil uji validitas yang terdiri dari 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,225. Berdasarkan tabel IV.5 diketahui bahwa data variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tebel IV.5
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X2)			
Item Pertanyaan	Correlations	r tabel	Keterangan
X2.1	0,677	0,225	Valid
X2.2	0,743	0,225	Valid
X2.3	0,516	0,225	Valid
X2.4	0,478	0,225	Valid
X2.5	0,585	0,225	Valid
X2.6	0,743	0,225	Valid
X2.7	0,652	0,225	Valid
X2.8	0,666	0,225	valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.5 terlihat bahwa uji validitas terhadap variabel (X2) yang terdiri dari 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,225. Maka dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil uji validitas dependen Kinerja Karyawan, yaitu:

Tabel IV.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan			
Item Pertanyaan	Correlations	r tabel	Keterangan
Y.1	0,698	0,225	Valid
Y.2	0,609	0,225	Valid
Y.3	0,510	0,225	Valid
Y.4	0,723	0,225	Valid
Y.5	0,724	0,225	Valid
Y.6	0,557	0,225	Valid
Y.7	0,706	0,225	Valid
Y.8	0,735	0,225	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.6 hasil uji validitas yang terdiri dari 8 butir pertanyaan dinyatakan valid. Karena nilai r_{hitung} lebih besar disbanding dengan r_{tabel} yaitu 0,225. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Dari pertanyaan diatas masing-masing indikator disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dinyatakan valid. Karena seluruh nilai dalam tabel $r_{hitung} > 0,225$ berarti pertanyaan dapat dipahami oleh responden dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliable atau konsisten dalam mengukur. Apabila *cronbach alpha* $< 0,60$ sehingga respon dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel IV.7

Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	<i>Cronbach'S Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.727	Reliabel
Motivasi Kerja	0.772	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.811	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,727, nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.772, nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.811. Hal ini menunjukkan Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0.60 yang menunjukkan reliabel.

Informasi berikut menunjukkan bagaimana responden menjawab pertanyaan survei. Jawaban-jawaban ini menunjukkan bagaimana responden memikirkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan memberikan gambaran umum kepada peneliti tentang sudut pandang responden.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui sebaran variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi normal. Uji dianggap berhasil jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31928160
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.055
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

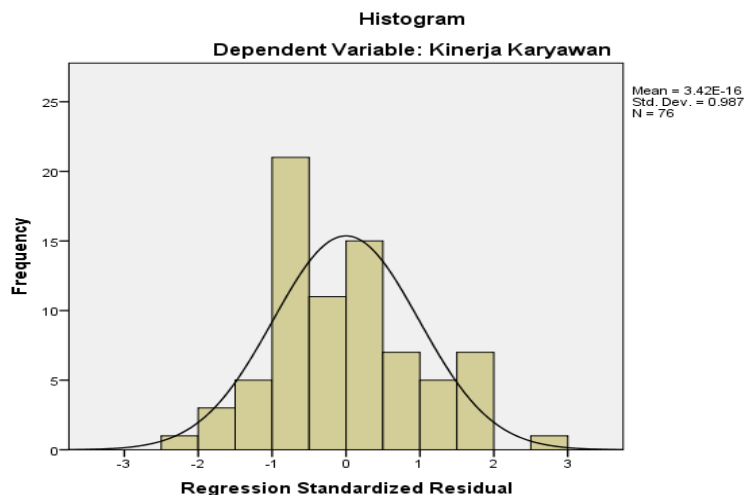
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0.062 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



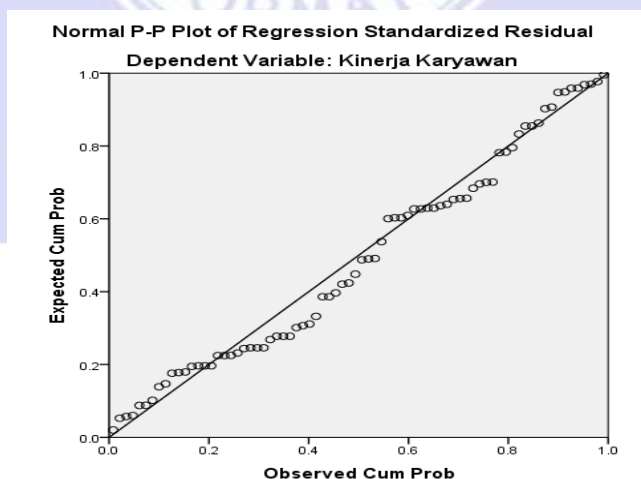
Sumber: Data diolah, 2024

Gambar IV.1

Grafik Histogram

Pada grafik diatas terlihat data berbentuk seperti lonceng terbalik yang mengisi garis lonceng yang menandakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Representasi dalam bentuk P-P plot juga menunjukkan uji normalitas yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena titik mengikuti dan mendekati garis lurus menurun.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar IV.2

Grafik Normal P-P Plot

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terhadap interkorelasi antar variabel independen, metode yang digunakan untuk nilai multikolinearitas diperiksa dengan nilai toleransi dan sebaliknya. Dalam hal ini, nilai *tolerance* yang sesuai adalah $< 0,10$ dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang baik adalah > 10 metode yang digunakan dalam nilai multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan sebaliknya, dalam hal ini *tolerance* yang sesuai adalah $< 0,10$ dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang baik adalah > 10 .

Tabel IV.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.718	4.244		3.232	.002		
	Disiplin Kerja	.229	.106	.231	2.155	.034	.895	1.118
	Motivasi Kerja	.393	.112	.377	3.518	.001	.895	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, hasil pengujian uji multikolinearitas yang dilakukan bahwa nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 1.118 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance value* 0.895 lebih besar dari $> 0,10$ tidak terjadi Multikolinearitas, dan VIF kurang

dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode pengujian untuk menentukannya menggunakan uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah Heteroskedastisitas. Hasil yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:

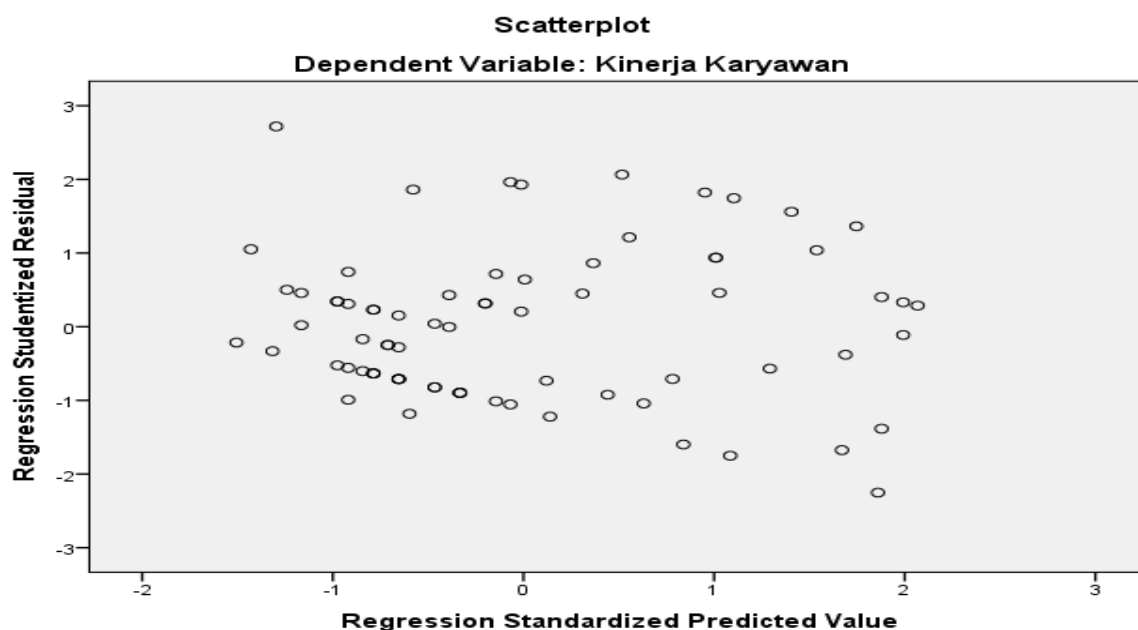
Tabel IV.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.485	2.278		-1.969	.053
Disiplin Kerja	.043	.057	.088	.754	.453
Motivasi Kerja	.147	.060	.287	2.452	.017

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, pada kotak coefficients ditunjukkan bahwa nilai signifikasi masing-masing variabel independen, yaitu Disiplin Kerja memiliki nilai ($0,453 > 0,05$) dan Motivasi Kerja memiliki nilai ($0,017 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak terjadi masalah heterokedastisitas sedangkan pada variabel X2 memiliki masalah heterokedastisitas.



Gambar IV.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dinyatakan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis selanjutnya yang digunakan adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan hasil yang diperoleh dari perhitungan, sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.718	4.244		.002
	Disiplin Kerja	.229	.106	.231	.034
	Motivasi Kerja	.393	.112	.377	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel coefficients diatas diperoleh persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 13.718 + 0,229X_1 + 0,393X_2$$

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi diatas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13.718 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi X1 disiplin kerja sebesar 0,229 bernilai positif artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan cukup kuat. Jika nilai disiplin kerja meningkat, maka nilai kinerja karyawan juga meningkat.
3. Koefisien regresi X2 motivasi kerja sebesar 0,393 bernilai positif artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan cukup kuat. Jika nilai motivasi kerja meningkat, maka nilai kinerja karyawan meningkat.

4.4.2 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan pada Table IV.12 pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel IV.12

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.718	4.244		3.232	.002
Disiplin Kerja	.229	.106	.231	2.155	.034
Motivasi Kerja	.393	.112	.377	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Dalam mencari t_{tabel} , maka diperlukan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2 : n - k - 1)$$

$$t(0.05/2 : 76 - 2 - 1)$$

$$t(0.025 : 73) = 1.666$$

a. Disiplin Kerja

Dari hasil estimasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,155 > t_{\text{tabel}} 1.666$. Oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja

Dari hasil estimasi variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.518 > t_{tabel} 1.666$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh *variabel* bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

Tabel IV.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.452	2	67.726	12.255	.000 ^b
	Residual	403.430	73	5.526		
	Total	538.882	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

$$F_{tabel} = F(k - 1 : n - k - 1)$$

$$= F(1 : 76 - 2 - 1)$$

$$= F(1 : 73)$$

$$= 3,97$$

Sehingga pada temuan menganalisis tersebut diraih, f_{hitung} besarnya $12.255 > f_{tabel} 3,97$ dengan signifikansinya 0,000 yang dimana bernilai lebih minim dari 0,05 sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima. Maka dengan itu disimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tujuan uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen terhadap variabel dependen dan mengetahui apakah variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel (Y). Nilai harus berkisar antara 0 dan 1.

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara parsial.

Tabel IV.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 (Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.327	2.177

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,336, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,6%.

Tabel IV.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 (Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.393	2.068

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel IV.15 diatas, diperoleh nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,401, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,1%.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X1 dan X2 variabel independen terhadap variabel dependen , biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Tabel IV.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.611	1.656

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi Parsial (X1) dan (X2) pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) di peroleh hasil R Square sebesar 0,621 menjadi 62,1%. Sedangkan sisanya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 37,9%.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,155 > t_{tabel} 1,666$. Dengan signifikansi $0,034 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera. Artinya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 1,666$. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera. Dengan kata lain, motivasi kerja yang diberikan jika berhasil akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

Hasil Uji F penelitian pada variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja diperoleh nilai F sebesar 67.726 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara

simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu. Penelitian ini memberikan bukti yang kuat atas pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera.

4.7 Implikasi Penelitian

Implikasi adalah konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikansi sebesar 0,229. Sedangkan pada variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikansi sebesar 0,393.

4.8 Keterbatasan penelitian

Hal ini didasarkan pada pengalaman langsung dalam melaksanakan proses penelitian ini. Penelitian ini sendiri tentunya mempunyai kekurangan yang perlu diperbaiki pada penelitian selanjutnya, sehingga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses penelitian sehingga peneliti selanjutnya perlu lebih memperhatikan dan menyempurnakan peneliti yang dilakukn beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden yang dilakukan 76 orang. Tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Pada saat melakukan pengujian terdapat data yang tidak berdistribusi normal

3. Proses penyebaran kuesioner melalui *google form* menjadikan informasi yang diberikan oleh responden melalui survey mungkin tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Sebab, setiap responden mempunyai pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda-beda.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera. Sebanyak 76 responden di wawancarai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Dari hasil estimasi variabel X1 Disiplin Kerja dengan nilai sebesar nilai t_{hitung} 2,155 > t_{tabel} 1,666. Dengan signifikasi 0,034 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa hasil tersebut variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Motivasi Kerja

Dari hasil estimasi variabel X2 Motivasi Kerja dengan nilai t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 1,666. Dengan artian bahwa t_{hitung} > t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa hasil tersebut variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial (X1) dan (X2) diperoleh hasil sebesar 0,621 menjadi 62,1%, maka hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 37,9%.

5.2 Saran

1. Sebaiknya PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera harus lebih baik lagi menjamin kedisiplinan yang ketat pada seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan. Disiplin kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Disarankan agar karyawan PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai
3. Peneliti selanjutnya akan mengembangkan lebih lanjut penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda dan memperbanyak variabel lain sehingga menghasilkan.

Daftar Pustaka

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl
Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota
Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto.
Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 5(2), 116–127.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. VOL.1 nO.3 (2023)*.
- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja
Rahmad Hamidi [Darman. 19(5), 1–23*.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*,
Vol.1 No.1, 41–50.
- Afrilia, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Sumatera Utara Jl Kapten
Mukhtar Basri No, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Hukum Dan Sosial
(JMHS)*, 1(1), 41–50.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar
Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)
2020*, 73–79.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja
dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan
Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan

- Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232–242.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Hari Partandung , Wibowo, A. D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, Vol. VI No(1), hal 33-48.
- Kristiani, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin erja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Vol.1 No.1.*
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nia Nurfitri. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(3), 100–121. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1648>
- Nisa, N. H., & Idawati, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten

Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan ...*, 7(1), 208–221.

<https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57%0Ahttps://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/57/34>

Permintaan, A., Bersih, A., Di, M., & Timur, K. (2022). *Analisis Permintaan Air Bersih Masyarakat Di Kabupaten Kotawaringin Timur*. 8, 106–114.

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. Vol.2, No. file:///C:/Users/Aji/Downloads/2.+Ahmad+rayyan+dan+Atik+Budi+hal.+9-19 (3).pdf

Revansyah Valleri Akbar, & Herudini Subariyanti. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>

Rivaldo, T., Badri Juarsa, & Dona, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Solok Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(2), 443–458.

Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>

Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT.Garindo Utama Dharma Medan* (D. M. Simbolon (ed.); Edisi Pert). CV

Bintang Semesta Media.

[https://books.google.com/books/about/Evaluasi_Kinerja_Karyawan.html?hl=id&id=rvTKEAAQBAJ#v=onepage&q=inauthor%3A Dr. Sahat Simbolon%2C S.E.%2C M.Si.%2C CIMBA%2C Dr. Agus Susanto%2C S.H.%2C CN%2C M.M.%2C M.B.A.%2C M.Kn.%2C M.OXCEL \(OXFORD-UK\)%2C DBA%2C CI](https://books.google.com/books/about/Evaluasi_Kinerja_Karyawan.html?hl=id&id=rvTKEAAQBAJ#v=onepage&q=inauthor%3A%20Dr.%20Sahat%20Simbolon%20S.E.%20M.Si.%20CIMBA%20Dr.%20Agus%20Susanto%20S.H.%20CN%20M.M.%20M.B.A.%20M.Kn.%20M.OXCEL%20(OXFORD-UK)%20DBA%20CI)

Sinambela, Ijan P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke). Graha Ilmu.

Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94–102.

<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2231>

Sudarta. (2022). 済無No Title No Title No Title. 16(1), 1–23.

Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo (ed.); edisi Kedu). Penerbit ALFABETA Bandung.

<https://id.scribd.com/document/729101674/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-r-d-Sugiyono-2020>

Sultan Bayu Ananta, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 91–104. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.221>

Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>

Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.

<https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>

Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>

Yanti, R., Suryani, L., & Putri, L. (2024). *Buku Ajar Statistik dan Probabilitas Dasar* (R. M. Sari (ed.); Pertama Ja). PT. Serasi Media Teknologi.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Penerbit NEM.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64207196

Nama Lengkap : Tri Utami

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 30 Mei 2001

Alamat : Jl. Rawa Buaya Rt.09/Rw.11 Kel. Rawa Buaya,
Kec. Cengkareng , DKI Jakarta, 11740

II. Pendidikan

1. SDN Rawa Buaya 10 Petang, Tahun Lulus 2014
2. SMPN 132 Jakarta, Tahun Lulus 2017
3. SMK Kesatuan Jakarta, Tahun Lulus 2020

III. Riwayat Pengalaman Organisasi/Pekerjaan

1. PT Global Teguh Indonesia
2. PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera



Jakarta, 8 Januari 2025

Tri Utami

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PT SURYA PELANGI NUSANTARA SEJAHTERA

Jl.Semut No.14,RT.6/ RW.4, Kapuk, Jakarta Barat,11720

Telp. 0851-7439-2804

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO. 01/SKP/SPNS/I/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugiharto

Jabatan : HRD

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Tri Utami

NIM : 64207196

Jurusan : S1 Manajemen

Universitas : Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset atau penelitian pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera terhitung sejak 2 – 31 Desember 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 2 Januari 2025


Sugiharto
PT. SURYA PELANGI
NUSANTARA SEJAHTERA

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pelangi Nusantara Sejahtera

ORIGINALITY REPORT

17%	20%	17%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
2	core.ac.uk Internet Source	1%
3	jurnal.stietotalwin.ac.id Internet Source	1%
4	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	1%
7	Dona Elvia Desi, Melifia Liantifa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh", Jurnal EMT KITA, 2023 Publication	1%

8	dirdosen.budiluhur.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
10	ejurnal.umri.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Landmark University Student Paper	<1 %
12	jurnal.stkipbima.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1 %
16	repository.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
17	jurnal.polteknaker.ac.id Internet Source	<1 %
18	Adhelia Syavira, Mega Metalia, Reni Oktavia, Neny Desriani. "Pengaruh Kinerja Keuangan dan Financial leverage Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Consumer Cyclical	<1 %

yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Periode 2020-2022", Jurnal EMT KITA, 2024
Publication

19	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	<1 %
22	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
23	jurnal.portalpublikasi.id Internet Source	<1 %
24	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
27	positori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
28	ejournal.goacademica.com Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %

30	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
31	journal.fkpt.org Internet Source	<1 %
32	Submitted to Federal University of Technology Student Paper	<1 %
33	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
34	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
35	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
36	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

A1. Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SURYA PELANGI NUSANTARA SEJAHTERA

B
I
U
~~✖~~

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan saya Tri Utami mahasiswa jurusan Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana dengan judul "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURYA PELANGI NUSANTARA SEJAHTERA". Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pernyataan pada kuesioner ini.

Atas kesediaan waktu dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Nama *

Teks jawaban singkat

Umur *

☐ 18 - 25 Tahun
☐ 25 - 35 Tahun
☐ 35 - 45 Tahun
☐ 45 - 55 Tahun

Pendidikan Terakhir *

☐ SMP
☐ SMK
☐ D3
☐ S1

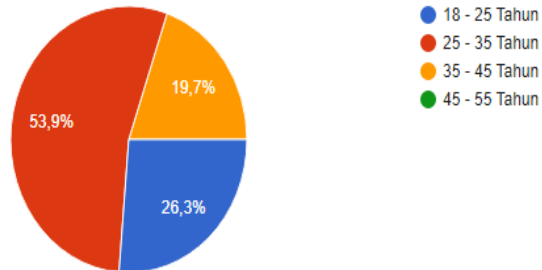
Jenis Kelamin *

☐ Perempuan
☐ Laki - laki

Umur

76 jawaban

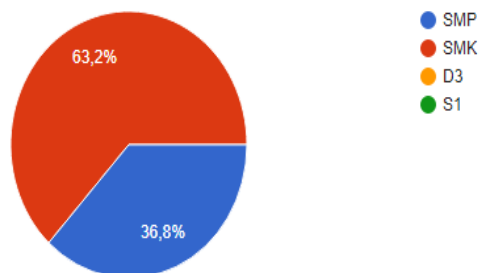
[Salin diagram](#)



Pendidikan Terakhir

76 jawaban

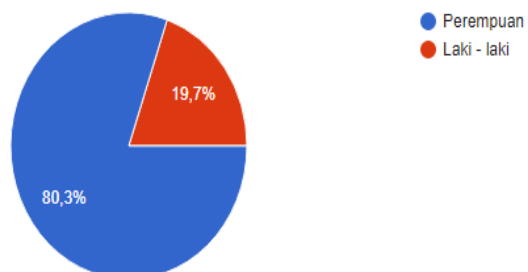
[Salin diagram](#)



Jenis Kelamin

76 jawaban

[Salin diagram](#)



Disiplin Kerja (X1)



Keterangan alternatif jawaban

- 1. STS : SANGAT TIDAK SETUJU
- 2. TS : TIDAK SETUJU
- 3. N : NETRAL
- 4. S : SETUJU
- 5. SS : SANGAT SETUJU

1. Saya datang tepat waktu dalam bekerja *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

2. Karyawan harus meminta izin apabila tidak masuk kerja *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

3. Saya selalu menggunakan waktu dengan baik agar pekerjaan saya selesai tepat waktu *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

4. Saya selalu tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

5. saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

6. Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

7. Anda merasa bahwa disiplin kerja memengaruhi pencapaian target kerja *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

8. Anda selalu menyelesaikan laporan kerja harian tepat waktu *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

Motivasi Kerja (X2)



Keterangan alternatif jawaban

1. STS : SANGAT TIDAK SETUJU
2. TS : TIDAK SETUJU
3. N : NETRAL
4. S : SETUJU
5. SS : SANGAT SETUJU

9. Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

10. Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

11. Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

12. Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

13. Saya merasa informasi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan selalu tersedia *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

14. Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

15. Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

16. Saya merasa terinspirasi untuk menjadi lebih jujur setelah melihat contoh dari orang lain *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

Kinerja Karyawan (Y)



Keterangan alternatif jawaban

- 1. STS : SANGAT TIDAK SETUJU
- 2. TS : TIDAK SETUJU
- 3. N : NETRAL
- 4. S : SETUJU
- 5. SS : SANGAT SETUJU

17. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

18. Saya mampu memproduksi lebih banyak dibandingkan rekan kerja lainnya *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

19. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

20. Saya selalu memperhatikan detail-detail kecil dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

21. Pemimpin saya mampu membangun kerja sama yang baik dalam tim *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

22. Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja saya *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

23. Saya tidak pernah memalsukan data atau informasi *

	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

24. Saya senang mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah *

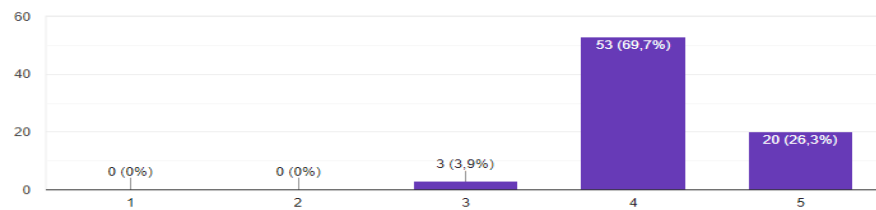
	1	2	3	4	5	
STS	☐	☐	☐	☐	☐	SS

Disiplin Kerja (X1)

1. Saya datang tepat waktu dalam bekerja

[Salin diagram](#)

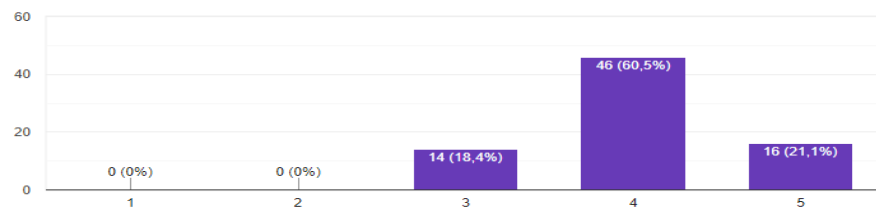
76 jawaban



2. Karyawan harus meminta izin apabila tidak masuk kerja

[Salin diagram](#)

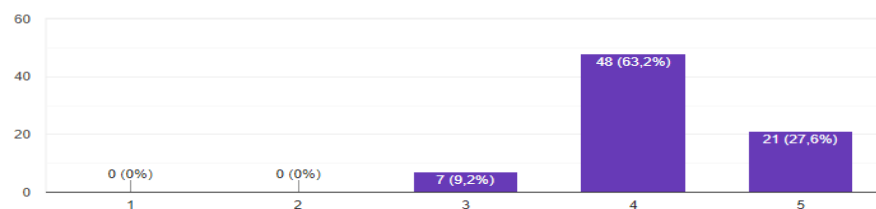
76 jawaban



3. Saya selalu menggunakan waktu dengan baik agar pekerjaan saya selesai tepat waktu

[Salin diagram](#)

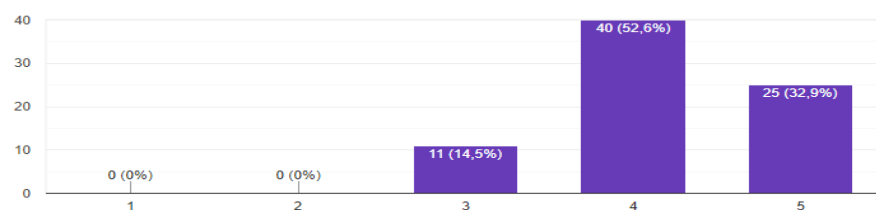
76 jawaban



4. Saya selalu tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan

[Salin diagram](#)

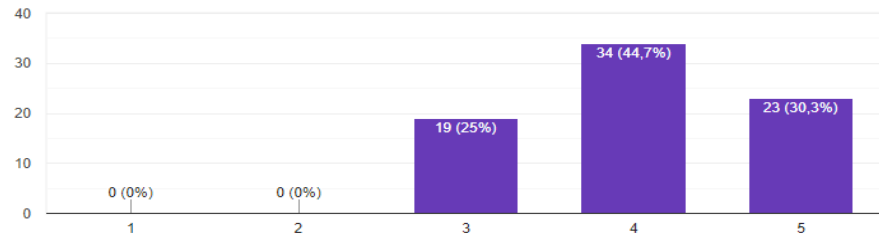
76 jawaban



5. saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan

 Salin diagram

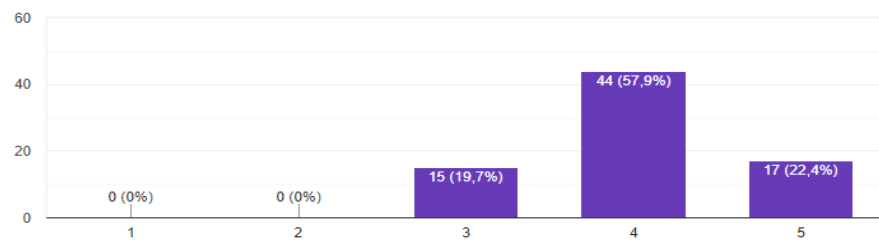
76 jawaban



6. Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai

 Salin diagram

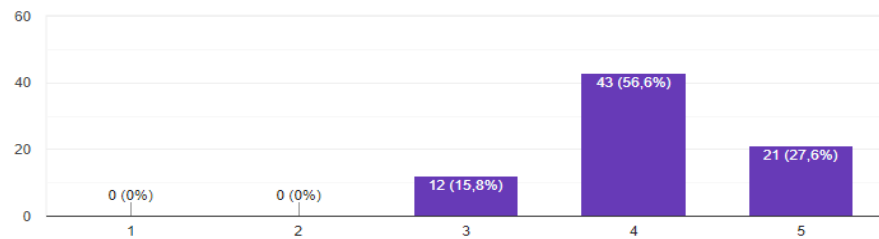
76 jawaban



7. Anda merasa bahwa disiplin kerja memengaruhi pencapaian target kerja

 Salin diagram

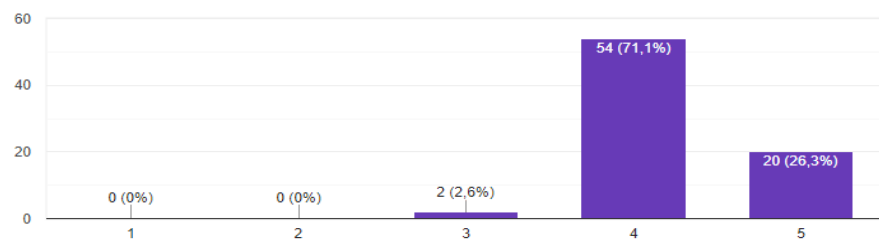
76 jawaban



8. Anda selalu menyelesaikan laporan kerja harian tepat waktu

 Salin diagram

76 jawaban

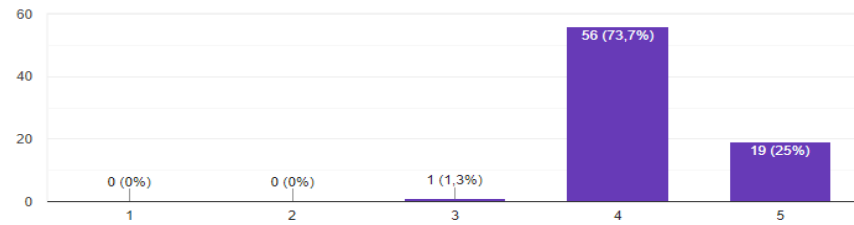


Motivasi Kerja (X2)

9. Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan

[Salin diagram](#)

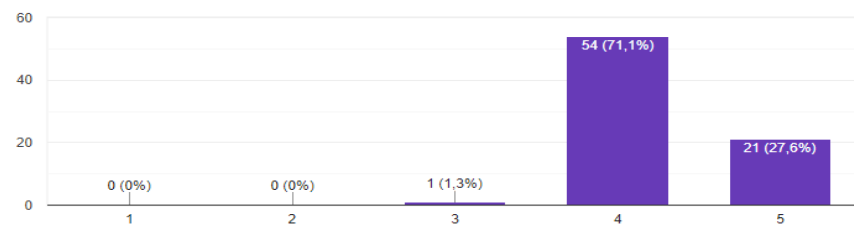
76 jawaban



10. Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas

[Salin diagram](#)

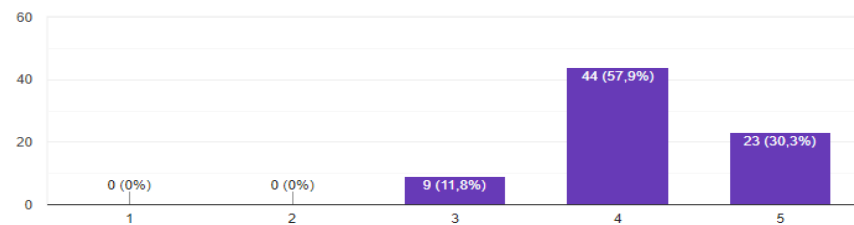
76 jawaban



11. Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan

[Salin diagram](#)

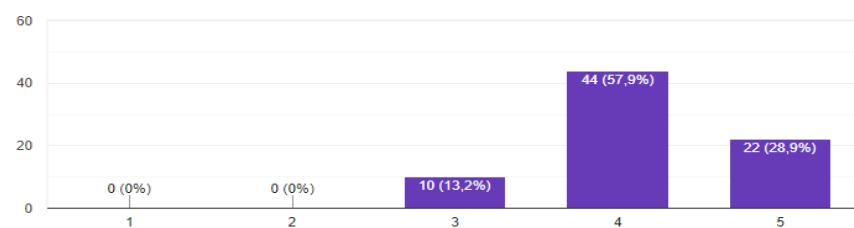
76 jawaban



12. Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja

[Salin diagram](#)

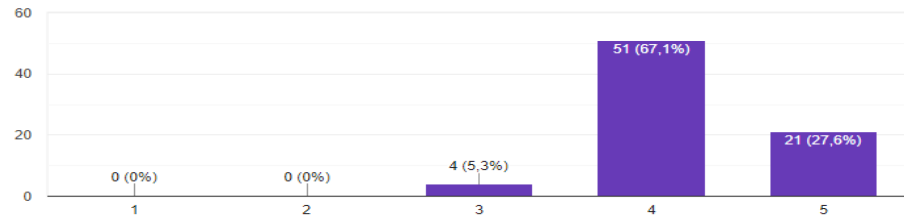
76 jawaban



13. Saya merasa informasi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan selalu tersedia

 [Salin diagram](#)

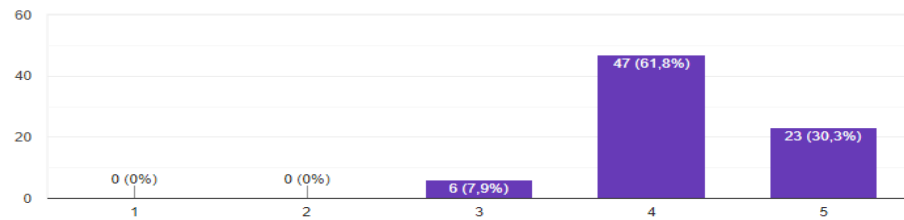
76 jawaban



14. Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja

 [Salin diagram](#)

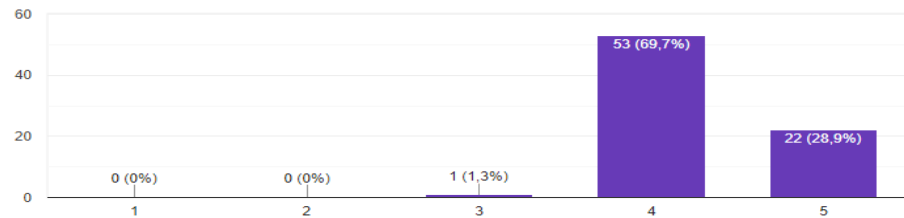
76 jawaban



15. Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

 [Salin diagram](#)

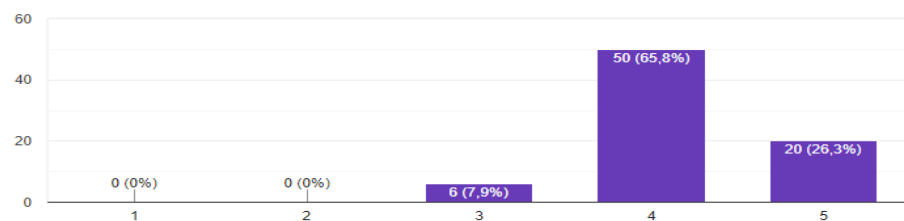
76 jawaban



16. Saya merasa terinspirasi untuk menjadi lebih jujur setelah melihat contoh dari orang lain

 [Salin diagram](#)

76 jawaban

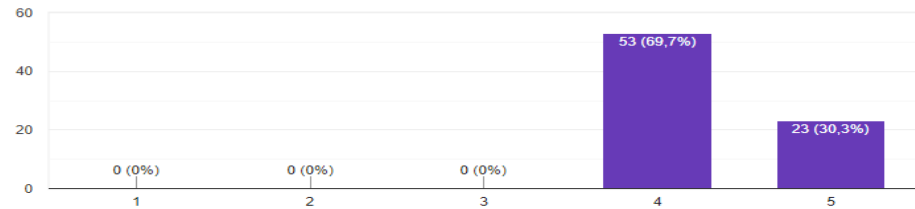


Kinerja Karyawan (Y)

17. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja

[Salin diagram](#)

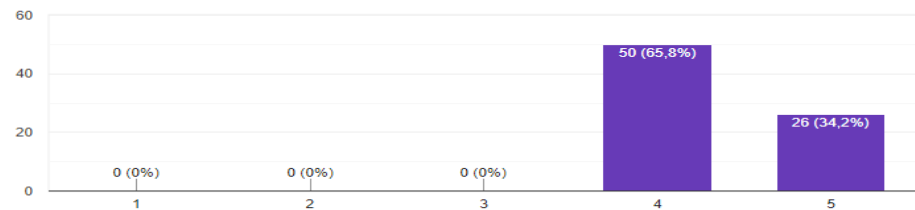
76 jawaban



18. Saya mampu memproduksi lebih banyak dibandingkan rekan kerja lainnya

[Salin diagram](#)

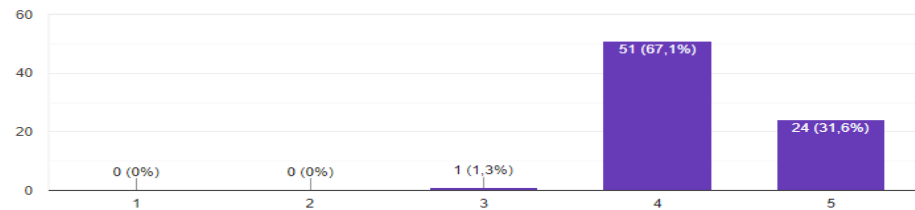
76 jawaban



19. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan

[Salin diagram](#)

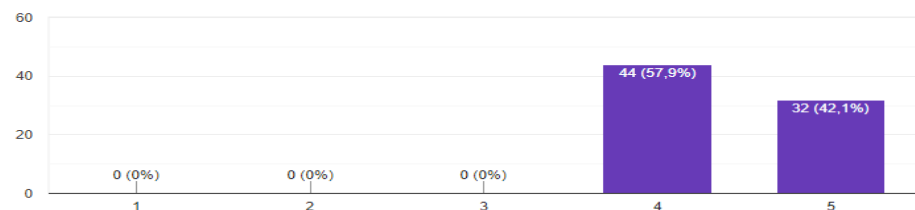
76 jawaban



20. Saya selalu memperhatikan detail-detail kecil dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan

[Salin diagram](#)

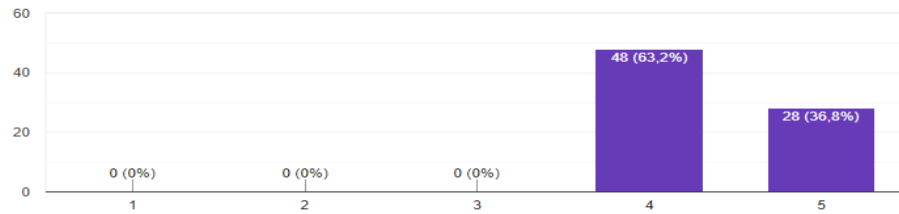
76 jawaban



21. Pemimpin saya mampu membangun kerja sama yang baik dalam tim

[Salin diagram](#)

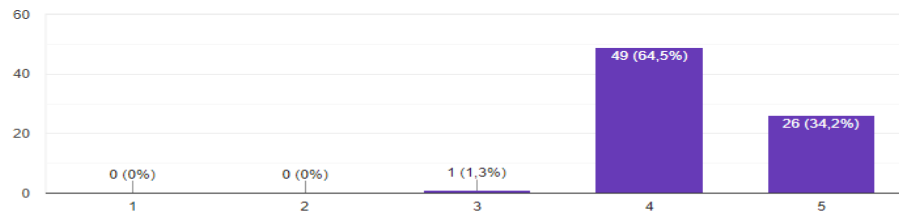
76 jawaban



22. Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja saya

[Salin diagram](#)

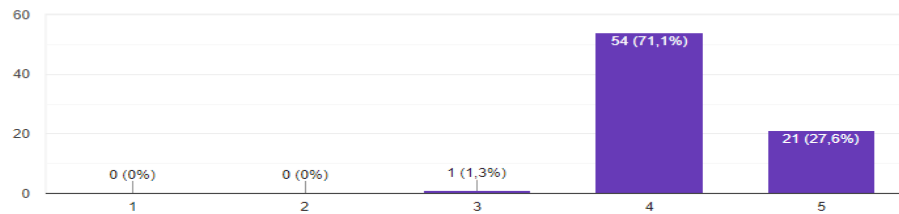
76 jawaban



23. Saya tidak pernah memalsukan data atau informasi

[Salin diagram](#)

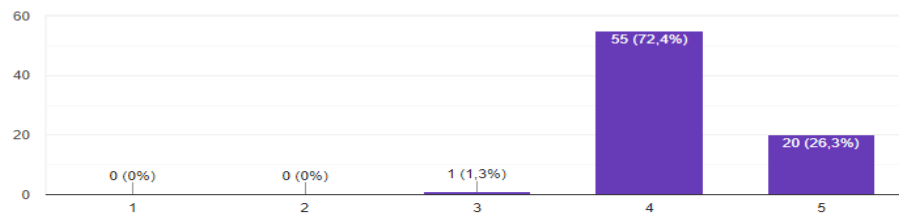
76 jawaban



24. Saya senang mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah

[Salin diagram](#)

76 jawaban



B1. Tabulasi Jawaban Responden

No	Disiplin Kerja								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	5	3	4	5	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	3	5	5	4	37
5	4	3	5	4	4	4	4	4	32
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	5	4	33
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	5	5	4	4	34
11	5	5	4	5	5	5	5	4	38
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31
13	4	4	4	4	5	4	4	4	33
14	4	5	5	4	5	5	5	5	38
15	4	4	4	4	3	3	4	4	30
16	4	5	4	5	5	4	3	4	34
17	4	4	4	4	5	3	5	4	33
18	4	4	4	3	4	4	4	4	31
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	4	3	5	5	4	3	5	4	33
21	4	5	5	5	3	3	3	4	32
22	4	5	4	5	5	5	5	5	38
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	3	5	4	5	5	3	5	35
25	5	5	4	4	5	5	3	5	36
26	5	3	4	5	5	5	3	4	34
27	5	3	5	5	3	5	4	5	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	3	4	3	3	3	3	27
30	4	4	4	4	3	4	4	4	31
31	3	3	3	3	5	3	5	5	30
32	4	4	4	4	5	3	4	4	32
33	4	5	4	5	3	4	4	4	33
34	5	5	4	4	4	4	4	4	34
35	5	3	5	4	5	4	3	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	5	4	5	3	5	5	5	36
38	4	4	4	5	3	5	5	5	35
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31
40	4	4	4	3	3	4	4	4	30
41	4	5	5	5	5	4	5	5	38
42	4	4	4	3	4	4	4	4	31
43	4	4	4	3	4	4	4	4	31
44	5	4	5	5	5	5	4	5	38

45	4	4	4	4	3	4	4	4	31
46	4	3	4	3	4	4	4	4	30
47	4	4	4	4	5	4	4	4	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	5	4	5	4	5	5	38
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	3	3	4	4	4	30
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	5	5	5	5	5	5	4	38
55	5	4	5	5	5	4	5	5	38
56	4	4	4	4	4	3	3	4	30
57	4	4	5	3	3	4	4	4	31
58	5	3	5	3	5	4	4	4	33
59	4	4	4	4	5	5	4	4	34
60	4	4	4	3	4	3	4	4	30
61	3	4	3	3	4	5	4	4	30
62	4	4	4	4	3	4	4	4	31
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	4	4	3	4	5	3	5	33
65	3	3	4	5	5	5	4	4	33
66	4	3	4	5	3	4	4	4	31
67	5	4	5	4	5	5	5	5	38
68	5	4	5	5	5	5	5	4	38
69	4	4	4	4	4	4	5	4	33
70	5	4	5	5	3	3	5	5	35
71	5	5	5	4	5	5	5	4	38
72	5	5	5	3	4	4	4	5	35
73	4	5	5	5	5	5	4	5	38
74	5	5	4	5	5	5	5	5	39
75	4	5	5	5	5	4	5	5	38
76	4	5	4	4	3	4	3	3	30

No	Motivasi Kerja								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	5	4	5	4	5	35
3	4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	5	5	4	4	4	4	34
7	4	4	5	4	3	4	3	4	31
8	5	4	3	4	3	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	3	3	4	4	4	4	30
11	4	4	4	3	3	4	4	4	30
12	4	4	4	3	4	5	5	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	4	3	3	4	3	4	4	30
15	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	5	4	4	4	4	3	4	3	31
17	4	4	5	4	4	5	4	3	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	3	4	3	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33
21	4	4	3	3	4	4	5	4	31
22	4	4	5	4	4	4	4	4	33
23	3	5	5	3	4	4	4	3	31
24	5	5	3	3	3	4	4	4	31
25	4	5	4	3	4	4	5	5	34
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	5	3	5	5	5	38
32	4	4	4	4	4	3	4	4	31
33	4	4	3	4	4	4	4	4	31
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	5	4	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	3	4	3	30
37	5	4	5	4	4	5	3	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	5	4	4	4	4	4	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	5	4	4	3	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	5	33
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	5	5	5	4	35
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32

46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	3	5	5	5	5	38
48	5	5	4	4	4	5	5	5	37
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	4	5	4	4	33
51	4	4	4	4	5	5	4	4	34
52	4	4	4	4	4	4	4	3	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	3	4	5	5	5	37
55	5	5	5	4	5	4	5	5	38
56	4	4	5	5	4	4	4	4	34
57	4	4	4	4	4	4	4	5	33
58	5	5	5	5	5	4	4	4	37
59	5	5	5	5	5	5	5	4	39
60	5	5	4	4	5	5	5	5	38
61	4	4	4	4	3	3	4	4	30
62	4	4	4	4	5	4	4	4	33
63	4	4	4	4	3	4	4	4	31
64	4	4	3	4	4	3	4	4	30
65	4	4	3	3	5	3	5	3	30
66	4	4	4	4	4	3	4	4	31
67	5	4	3	3	4	4	5	5	33
68	4	4	5	5	4	3	4	4	33
69	4	4	5	5	4	4	4	4	34
70	5	5	5	5	5	5	5	4	39
71	5	5	4	4	5	5	5	5	38
72	5	5	4	5	5	5	5	5	39
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	5	5	3	4	5	5	5	5	37
75	4	5	3	3	4	5	5	5	34
76	4	4	4	4	5	4	4	4	33

No	KInerja Karyawan								Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	5	4	5	5	5	5	5	38
3	4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	5	5	5	5	5	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	4	5	5	4	4	4	36
7	4	5	4	4	4	5	4	4	34
8	4	4	4	4	5	5	4	4	34
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	4	5	4	4	33
11	5	4	4	5	4	4	4	4	34
12	4	4	5	4	4	4	4	4	33
13	5	4	4	5	4	4	4	4	34
14	4	5	5	5	4	4	4	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	5	5	4	3	4	33
17	4	4	4	4	5	4	5	4	34
18	4	5	3	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	5	4	5	4	5	4	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	5	5	5	5	5	5	4	38
23	4	4	5	5	4	5	4	5	36
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	5	5	5	5	4	4	5	5	38
26	5	5	5	4	5	4	5	5	38
27	5	5	4	5	4	3	5	5	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	5	5	5	4	5	5	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	5	4	4	33
34	5	4	4	5	5	4	4	4	35
35	4	5	5	5	4	4	4	4	35
36	4	5	5	3	3	3	3	5	31
37	4	4	5	5	5	5	5	5	38
38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	3	3	4	30
41	4	5	4	5	5	5	5	5	38
42	4	4	4	4	5	5	4	4	34
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	5	4	5	4	4	34

46	4	5	4	5	4	5	4	4	35
47	5	5	5	5	5	4	4	5	38
48	5	5	5	5	5	4	4	5	38
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	5	5	4	4	34
51	4	4	5	5	4	4	4	4	34
52	4	4	5	4	4	5	4	4	34
53	4	4	4	4	4	4	5	4	33
54	5	5	5	5	4	5	5	4	38
55	5	5	4	5	5	4	5	5	38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	4	5	5	5	4	5	38
61	4	4	4	4	4	4	4	3	31
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	5	4	4	4	4	33
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	4	5	5	4	4	4	4	35
66	4	5	4	4	4	4	4	5	34
67	5	5	5	5	5	5	4	5	39
68	4	4	5	5	5	5	4	4	36
69	4	4	5	4	4	4	4	4	33
70	5	5	4	4	5	5	5	5	38
71	5	5	4	4	5	5	5	5	38
72	5	5	4	5	4	5	5	5	38
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	5	4	5	5	5	4	5	5	38
75	5	5	4	5	5	5	4	5	38
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32

C1. Hasil Uji Validitas

Correlations Disiplin Kerja										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.187	.571**	.192	.238*	.345**	.072	.394**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.106	.000	.096	.039	.002	.534	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2	Pearson Correlation	.187	1	.165	.253*	.093	.230*	.263*	.232*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.106		.153	.027	.424	.046	.022	.043	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3	Pearson Correlation	.571*	.165	1	.309**	.247*	.241*	.274*	.442**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.153		.007	.032	.036	.017	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X4	Pearson Correlation	.192	.253*	.309**	1	.103	.260*	.291*	.234*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.096	.027	.007		.376	.023	.011	.042	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X5	Pearson Correlation	.238*	.093	.247*	.103	1	.333**	.181	.348**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.039	.424	.032	.376		.003	.118	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X6	Pearson Correlation	.345*	.230*	.241*	.260*	.333**	1	.175	.399**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.046	.036	.023	.003		.131	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X7	Pearson Correlation	.072	.263*	.274*	.291*	.181	.175	1	.397**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.534	.022	.017	.011	.118	.131		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X8	Pearson Correlation	.394*	.232*	.442**	.234*	.348**	.399**	.397**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.000	.042	.002	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.592*	.511**	.648**	.568**	.572**	.633**	.560**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations Motivasi Kerja										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.606*	.105	.155	.279*	.408**	.515**	.542**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.369	.181	.014	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2	Pearson Correlation	.606*	1	.246*	.113	.291*	.515**	.653**	.507**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.032	.330	.011	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3	Pearson Correlation	.105	.246*	1	.519**	.156	.287*	-.021	.087	.516**
	Sig. (2-tailed)	.369	.032		.000	.178	.012	.856	.457	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X4	Pearson Correlation	.155	.113	.519*	1	.203	.161	-.064	.102	.478**
	Sig. (2-tailed)	.181	.330	.000		.078	.163	.582	.382	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X5	Pearson Correlation	.279*	.291*	.156	.203	1	.336**	.458**	.203	.585**
	Sig. (2-tailed)	.014	.011	.178	.078		.003	.000	.079	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X6	Pearson Correlation	.408*	.515*	.287*	.161	.336**	1	.486**	.551**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.163	.003		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X7	Pearson Correlation	.515*	.653*	-.021	-.064	.458**	.486**	1	.478**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.856	.582	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X8	Pearson Correlation	.542*	.507*	.087	.102	.203	.551**	.478**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.457	.382	.079	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.677*	.743*	.516*	.478**	.585**	.743**	.652**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.447*	.236*	.532**	.424**	.092	.402**	.615**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.040	.000	.000	.431	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2	Pearson Correlation	.447*	1	.132	.338**	.251*	.209	.317**	.560**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000		.257	.003	.029	.070	.005	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3	Pearson Correlation	.236*	.132	1	.370**	.228*	.135	.280*	.298**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.040	.257		.001	.048	.246	.014	.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y4	Pearson Correlation	.532*	.338*	.370*	1	.468**	.336**	.366**	.374**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001		.000	.003	.001	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y5	Pearson Correlation	.424*	.251*	.228*	.468**	1	.484**	.501**	.424**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.048	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y6	Pearson Correlation	.092	.209	.135	.336**	.484**	1	.375**	.204	.557**
	Sig. (2-tailed)	.431	.070	.246	.003	.000		.001	.077	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y7	Pearson Correlation	.402*	.317*	.280*	.366**	.501**	.375**	1	.450**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.014	.001	.000	.001		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y8	Pearson Correlation	.615*	.560*	.298*	.374**	.424**	.204	.450**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.001	.000	.077	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.698*	.609*	.510*	.723**	.724**	.557**	.706**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

C2. Hasil Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	8

Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

C3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31928160
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.055
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.718	4.244		3.232	.002		
	Disiplin Kerja	.229	.106	.231	2.155	.034	.895	1.118
	Motivasi Kerja	.393	.112	.377	3.518	.001	.895	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.485	2.278		.053
	Disiplin Kerja	.043	.057	.088	.453
	Motivasi Kerja	.147	.060	.287	.017

a. Dependent Variable: ABS_RES

C4. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.718	4.244		3.232	.002
	Disiplin Kerja	.229	.106	.231	2.155	.034
	Motivasi Kerja	.393	.112	.377	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.718	4.244		3.232	.002
	Disiplin Kerja	.229	.106	.231	2.155	.034
	Motivasi Kerja	.393	.112	.377	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.452	2	67.726	12.255	.000 ^b
	Residual	403.430	73	5.526		
	Total	538.882	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.611	1.656

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

D1. Lampiran Nilai Tabel

Nilai T-Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Distribusi F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211